



## Compte-rendu du CHSCT SD du mardi 14 mars 2022

**« quand il n'y a pas de solution c'est qu'il n'y a pas de problème à ce stade »  
déclare Mme la DASEN, présidente du CHSCT**

**CHSCT tenu en présence de :** Marie-Claire Duprat (DASEN présidente du CHSCT), Delphine Rochette (secrétaire Générale), Sophie Baillargeat et Benoît Thomasson (conseillers de prévention du Tarn), Carmen Dardier (chef de la DAGFI), représentants du personnel FSU, UNSA, FO, et Mme Christel Heral (secrétaire de séance)

### **La FNEC FP-FO a fait la déclaration liminaire suivante :**

*« Nous, représentants FNEC FP-FO mandatés par les personnels du département lors des dernières élections professionnelles tenons à assumer le mandat qui est le nôtre tout au long de cette dernière année malgré le fait que la loi de transformation de la fonction publique aboutisse à la disparition de cette instance au 1<sup>er</sup> janvier 2023.*

*Si les conditions de travail de l'ensemble de nos collègues, qu'ils soient personnels administratifs, personnels de direction, personnels enseignants, personnels de vie scolaire, personnels infirmiers, personnels assistants sociaux sont et ont été impactés par la crise sanitaire, elles sont aussi impactées de manière importante par les multiples réformes et réorganisations qui frappent nos services et par les décisions gouvernementales qui aboutissent à des diminutions du nombre de postes ou bien à la restitution par le ministre Blanquer de plus de 600 millions non consommés au cours des dernières années.*

*Ainsi, les propositions que vous avez présentées en CTSD le 10 mars qui, au nom d'une rationalisation de l'utilisation des moyens, aboutissent à ce que presque partout les classes fonctionneront avec des effectifs les plus proches possibles de la capacité maximale d'une division (30 en collèges, 36 en lycée général et technologique) aboutiront de fait à une dégradation des conditions de travail de nos collègues.*

*Les suppressions de postes, y compris dans des établissements où le nombre d'élèves ne diminue pas, ont, de fait des implications sur la santé des personnels concernés.*

*De même, la non prise en compte des effectifs ULIS dans les établissements scolaires du 1<sup>er</sup> degré conduisant à la fermeture de postes, affecte les personnels concernés qui ne comprennent pas ces mesures.*

*La difficulté à remplacer des enseignants et à assurer des décharges de direction sont autant d'éléments qui doivent vous alerter.*

*On aurait pu penser aussi que la frénésie évaluative au niveau national de notre ministre marque un répit en cette période compliquée, mais non, celle-ci doit se poursuivre comme si de rien n'était, rajoutant une pression dont ce serait bien passé nos collègues fatigués par ces deux ans de crise sanitaire.*

*Nous ne pouvons donc, en qualité de représentants des personnels mandatés pour défendre les conditions de travail et la santé des personnels, que vous alerter sur les conséquences de l'ensemble de ces décisions.*

*Madame la présidente du CHSCT, tous les personnels sont impactés par les décisions que vous prenez ou que vous mettez en œuvre.*

*Ainsi les personnels de direction qui ont été très lourdement impactés par la gestion de la crise sanitaire doivent aussi, pour certains d'entre eux, gérer dans leur établissement les conséquences de dotation en diminution, de suppression de postes, de difficultés liées aux problèmes récurrents de remplacement, de pénurie chronique de personnels administratifs.*

*Madame la présidente du CHSCT, nous vous alertons solennellement sur les risques qui pèsent sur la santé de nos collègues et sur la nécessité de prendre en compte ces risques.*

*En matière de prévention professionnelle, on distingue la prévention primaire destinée à éviter les situations, la secondaire qui traite la situation, et la tertiaire qui est curative. Ainsi sur la question du harcèlement pour FO, mais aussi pour ceux qui travaillent sur cette question du harcèlement au travail, le harcèlement est le plus souvent lié à l'organisation du travail elle-même. C'est elle qui génère le harcèlement. Par exemple lorsque le gouvernement décide*

*de transformer les directeurs d'école en « managers » dans le cadre de la loi Rilhac, il crée les conditions qui amèneront le harcèlement*

*En clair, votre responsabilité première est de vous interroger sur ce qui génère aujourd'hui les risques pour les personnels. En ce qui nous concerne, nous ne nous ferons pas les complices de dispositifs d'accompagnement de dégâts causés par l'institution elle-même, nous rappelons que c'est d'une véritable médecine du travail qui doit assurer le suivi des agents, les cellules d'écoute ou les RH de proximité n'ont pas les moyens de mener à bien une véritable prévention primaire.*

*Nous le savons, la reconnaissance ou la non reconnaissance du travail réalisé est un élément qui influence de manière significative la santé des personnels et la reconnaissance salariale en fait partie.*

*Que dire donc de la situation de nos collègues AESH qui pour une même durée de travail, 24 H par semaine, n'ont pas le même salaire ? Certains et certaines ayant une quotité de 61 % lorsque d'autres en ont une de 62 %, ce qui représente tout de même une différence de 12,50 € par mois pour le même travail.*

*Se préoccuper des conditions de travail et de la santé de ces personnels, Madame la présidente du CHSCT, c'est, pour le moins, tout mettre en œuvre afin que l'ensemble de ces collègues perçoivent dans les meilleurs délais un salaire correspondant à une quotité de 62 % et que les sommes dues depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021 soient régularisées elles aussi dans les meilleurs délais.*

*Le Comité technique du département du Tarn a décidé de saisir le CHSCT à propos de la mise en œuvre de la solution Andjaro pour la gestion du remplacement dans le premier degré, nous vous demandons donc que cette question soit portée à l'ordre du jour du CHSCT et que les moyens soient donnés aux représentants des personnels afin que puisse être conduit un travail d'analyse des conséquences de cette modification de l'organisation du travail et de l'introduction de nouvelles technologies sur nos collègues secrétaires de circonscription et sur les collègues remplaçants conformément à l'article 57 alinéa 2 du décret 82-453.*

*Le CHSCT doit aussi être consulté lors d'une réorganisation des services. La DSDEN du Tarn a vu ses services être réorganisés et a aussi vu l'arrivée de personnels en provenance du ministère de la jeunesse et des sports, nous demandons donc que le CHSCT soit aussi consulté sur ces sujets.*

*Notre fédération, pleinement attachée à la défense des conditions de travail de l'ensemble des personnels de l'Éducation Nationale, rappelle donc pour terminer que les conditions de travail et la santé des personnels ne peuvent être préservés qu'en :*

- abandonnant la mise en œuvre de l'ensemble des réformes qui dégradent les conditions de travail des personnels (réforme du lycée et du baccalauréat, loi Rilhac, mise en place d'Andjaro, article 41 de la loi 3DS.....),*
- annulant les suppressions de postes, de classes, de divisions envisagées pour la rentrée 2022 et en créant les postes classes et divisions nécessaires,*
- annulant les dispositifs d'évaluations »*

**Aucune réaction ou réponse de la DASEN à notre déclaration ainsi qu'à celle de la FSU et l'UNSA !**

Mme la responsable de la DAGFI indique qu'elle va pouvoir faire des extractions des Accidents du Travail et Maladies Professionnelles pour le département du Tarn, ce qui n'était pas possible pour l'instant. Cela va permettre une étude par les membres du CHSCT de ces questions.

#### **Fonctionnement du CHSCT :**

- Les PV des CHSCT des 9 sept 2021, 14 décembre 2021, 3 février 2022 sont adoptés (ils devraient réglementairement être publiés par l'employeur. Pour notre part nous les rendrons accessible sur nos sites ).
- Le compte rendu de la visite du collège Pasteur pour lequel la DaseN avait manifesté l'intention de le modifier est adopté dans la version rédigée par les représentants des personnels. **(il aura fallu l'initiative des représentants FO pour que la DaseN abandonne l'idée de chercher à modifier ce compte rendu).**

#### **Analyse des RSST :**

Une synthèse de l'analyse des RSST a été présentée par une représentante des personnels UNSA

39 observations ont été relevées entre le 8/11/2021 et le 29/01/2022, 50 % d'entre elles concernent des RPS, l'autre moitié concerne les autres risques.

17 inscriptions proviennent du lycée Soult de Mazamet. Parmi les observations relatives aux RPS, la gestion des élèves difficiles représente 35 % des cas et la surcharge de travail 55 %.

Ce bilan des RSST pour intéressant qu'il soit ne doit pas nous faire oublier que le traitement de chacun d'entre eux doit être la priorité et que le groupe de travail n'a pas vocation à remplacer l'instance du CHSCT D dans le traitement des dossiers. Nos collègues attendent des réponses et un suivi de leur dossier, ce que la FNEC FP FO se donne pour mission de faire malgré la volonté de l'administration de traiter tous ces faits par thématique.

Mme La secrétaire générale souligne qu'il y a moins d'observations ces trois derniers mois, les chiffres sont grossis par le lycée Soult de Mazamet.

Mme la Dasen ajoute que ce résultat est le fruit d'un effort collectif dans la période que l'on traverse, qui permet des solutions qui permettent de tenir.

Les représentants des personnels font tout de même noter que toutes les observations ne sont pas visées, et que peu de suites sont données !

Et la Dasen, d'ajouter : on le rappelle aux IEN et aux chefs d'établissement, « **quand il n'y a pas de solution c'est qu'il n'y a pas de problème à ce stade** », on essaiera de faire mieux dans la mesure de nos moyens.

Concernant les RSST de l'école de Montans, avec la problématique du non remplacement des Atsems absentes :

La Dasen répond « *l'agglomération de Gaillac-Graulhet est confrontée à des absences de personnels à cause de la covid, c'est la même tension que dans l'Éducation Nationale, il n'y avait pas d'intention délibérée mais le courrier est maladroite, il n'y a pas de refus de remplacement de l'agglomération, je les ai appelé, partout où des personnels étaient disponibles, ils ont assuré les remplacements.* »

**Intervention de Force Ouvrière : la note de service pose quand même problème.**

Mme la Dasen indique que le droit c'est un service d'ATSEM par école, ce courrier était maladroite car il faisait entendre que c'était un choix, il n'y avait pas d'intention délibérée.

**Pour Force Ouvrière ce choix est avant tout délibéré et politique contrairement à ce que veut nous faire croire la Dasen. Pour rappel cette note date du 12 juillet 2021, bien avant la recrudescence de l'épidémie de COVID. L'agglomération a fait le choix de ne pas remplacer toutes les Atsems pour des raisons financières !**

Un avis est proposé à l'initiative de FO sur cette problématique de la GGA :

Les membres du CHSCTSD 81 préconisent le remplacement systématique des ATSEM en cas d'absence, pour le bon fonctionnement de la classe et la non détérioration des conditions de travail de tous les personnels. De ce fait les membres du CHSCTSD 81 demande à la DASEN d'intervenir auprès de la GGA Gaillac-Graulhet afin que la note du 12 juillet 2021 qui prévoit le non remplacement des ATSEM en cas d'absence de plus de la moitié de leur effectif soit revue et que chaque classe de maternelle sur l'agglomération puisse bénéficier de la présence d'une Atsem sur toute la journée de classe.

Avis voté à l'unanimité.

RSST de l'école de Labastide de Lévis : comportement dangereux d'un élève signalé à plusieurs reprises.  
L'accompagnement de l'élève a commencé récemment, le suivi est en place mais il y a nécessité de rester vigilant sur ce dossier.

La Dasen ajoute qu'une mesure conservatoire a été mise en place, mais qu'elle ne gère pas l'agenda du CMPP.

**Certes, mais son intervention peut appuyer le traitement des dossiers en cours !**

Sur ce dossier, des préconisations sont faites par une partie des membres représentants du personnel :

- formation sur gestes pro liés au remplacement (gestion de classe) enfants à besoin particulier
- demander aux enseignants remplacés de laisser une fiche synthétique sur élèves à besoin particulier (fiche à mettre en place par la dsden)
- info sur situation sanitaire de la classe
- réunion de prérentrée des remplaçants avec l'IEN

**Pour Force Ouvrière ces pistes peuvent être intéressantes mais la préconisation la plus efficace c'est celle des moyens !**

A la demande présentée par les représentants des personnels de la création d'une brigade de remplacement AESH, la réponse de Mme la secrétaire générale est sans équivoque : « **Non ! Dans le cadre des PIAL un volant d'AESH existe et doit répondre aux variations de besoin.** »

Un des objectifs du PIAL est donc ici clairement affirmé : **économiser en mutualisant et en gérant la pénurie d'AESH au niveau du PIAL.**

Sur la problématique des AESH non remplacées Mme la Dasen répond : « *on a des difficultés à recruter des AESH à hauteur des besoins, les notifications MDPH augmentent... l'aide humaine n'est pas forcément nécessaire. Sur Mazamet, Lacau, Labastide Rouairoux des difficultés ont été rencontrées. Dans ces cas là on a pu retirer un AESH à un endroit pour la mettre sur d'autres établissements.* »

**Pour la FNEC FP-FO le déficit de recrutement peut s'expliquer aussi par le manque d'attractivité de ces emplois (sous-payés, mal formés et qui exigent de la mobilité en permanence!)**

C'est avec une certaine stupéfaction que nous avons entendu la Dasen ajouter : « *dans ce département il y a le bulletin de vote comme dans tout le pays, vous avez l'interdiction de voter Zemmour, [...] on est encore dans une belle démocratie, veillons à ce que l'on ait pas de discussions indignes, notre institution est salie par des concepts nauséabonds, si la blouse grise résolvait tous les problèmes...* »

Un avis est aussi présenté à l'initiative de FO par rapport au droit à la déconnexion des directeurs et des personnels :

Certains directeurs et certains enseignants du 1<sup>er</sup> et du second degré ont subi diverses pressions de la part de leur IEN et de leur chef d'établissement (appels téléphoniques en dehors des heures de travail ; non respect du droit à la déconnexion). Ces démarches ont pu être vécues comme une forme de harcèlement pouvant conduire à des risques psycho-sociaux.

Aussi, les membres représentants du personnel du CHSCT D demandent que l'administration prenne toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement moral à l'égard de ses personnels et que le CHSCT soit informé de ces mesures.

avis adopté à l'unanimité.

A propos de cet avis Mme la Dasen demande si ces appels concernent le contact-tracing.

Réponse de FO : non, cela correspond à d'autres situations.

Mme la Dasen ajoute alors que les IEN ont des charges professionnelles, ils n'ont pas de pression professionnelle, la charge est importante mais pas de pression.

**On doit donc comprendre que les IEN n'ont aucune raison d'appeler les directeurs sur leur temps de congé et que de même les courriels sont à consulter sur le temps de travail.**

**FO encourage donc tous les collègues (directeurs ou pas) à lui faire remonter tout abus dans ce sens.**

RSST de l'école Jean Jacques Rousseau à Albi : agression d'un parent d'élève à l'égard d'une enseignante. Suite donnée : rencontre de l'IEN avec les parents, situation apaisée, enseignante arrêtée mais pas de soucis avec le remplaçant.

RSST de l'école de Parisot : élève perturbateur et agressif. Remplaçant sur le poste. L'IEN suit la situation.

**Peu d'éléments sont remontés depuis le signalement, la FNEC FP-FO restera donc vigilante sur ce dossier.**

**Présentation du plan annuel de prévention départemental :**

Le plan annuel de prévention départemental évoque la question des Assistants de prévention.

Un avis sur le temps de décharge des Assistants de Prévention est présenté par les représentants des personnels :

Les orientations stratégiques ministérielles constatent, dans leur bilan, que les moyens mis en place pour renforcer l'organisation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (Axe 1 des OSM) sont insuffisants ou disparates. En conséquence, les membres du CHSCT-SD demandent à ce que les assistants de prévention bénéficient d'un temps de décharge supérieur à 20 % et que celui-ci soit effectif afin de leur donner les moyens d'assurer leur mission.

Avis adopté à l'unanimité.

La conseillère départementale indique qu'un référent PPMS a été nommé à la DSDEN pour une cellule de veille en appui des APC et des directeurs d'école. Ce référent accompagne les directeurs pour la mise en forme et la rédaction du PPMS.

**La FNEC FP-FO pose la question des conséquences de la disparition des CHSCT en janvier 2023, avez vous une idée de ce que cela va entraîner ?**

Mme la secrétaire générale répond que c'est une question pertinente mais que nous n'avons pas d'éléments, il va y avoir une commission, on table sur une certaine continuité jusqu'à la fin de l'année scolaire, mais nous n'avons pas plus d'éléments.

#### **Suivi des préconisations du CHSCT suite à la visite du collège Augustin Malroux de Blaye :**

Monsieur Tondi, principal du collège, en poste depuis la rentrée 2021 et qui précise que l'équipe de direction a été renouvelée au 3/4, présente ce qui a pu être mis en œuvre dans l'établissement depuis son arrivée :

- Pour le problème de l'accès sans filtrage pour les parents le problème a été résolu : maintenant les parents restent à l'accueil jusqu'à leur prise en charge par un adulte, les rencontres parents professeurs se font dans un bureau à côté du sien (salle de réunion).
- Concernant les sanctions quand on est amené à sanctionner pour un événement en classe, on échange avec l'enseignant avant de prononcer la sanction, il précise que généralement les enseignants ne sont pas dans la recherche de surenchère.
- Concernant la remontée des problèmes techniques, il indique que les bureaux de la direction sont ouverts pour les personnels.
- Sur les problèmes de la reprographie : tous les photocopieurs ont été remplacés à la rentrée. Il reste un problème de connexion dans une salle, le département doit intervenir.
- Concernant un problème remonté sur un harcèlement à caractère sexuel, il y eu une prise de décision.

**Sur cette dernière question Mme la Dasen ajoute qu'elle a pris ses responsabilités, elle a demandé à la personne concernée de prendre sa retraite, sinon elle aurait pris des sanctions.**

**Ainsi si des paroles ou des gestes inappropriés arrivent , il y a un devoir, pour les adultes, de le signaler. Il y a des lignes rouges, quand on dit non c'est non, si la demande est réitérée, il faut que les témoignages écrits lui parviennent, elle n'est pas une gardienne des vertus, mais elle doit garantir le bien être au travail des agents, qui doivent pouvoir travailler tranquille.**

- Concernant le DTA, monsieur le Principal indique que le responsable de la collectivité départementale a indiqué qu'il y aurait une mise à jour dans le courant de l'année
- sur l'informatique un câblage complémentaire est prévu, il devrait aboutir dans l'année
- les travaux sur le bâtiment administratif et celui de la restauration sont prévus dans le plan de travaux départemental.
- Sur la capacité d'accueil du collège, un travail sur la sectorisation a été initié au mois de février, à moyen terme les effectifs baissent avec la perte d'une sixième (141 en sixième), la baisse devrait être encore plus forte en 2023 mais en 2024 on devrait remonter, le passage par classe instauré à cause des contraintes sanitaires a fluidifié le passage à la restauration, il va être conservé.

#### **Médecine de prévention :**

Le médecin de prévention n'est pas en capacité de participer à l'instance du CHSCT D, les réponses aux questions posées ont été faites par le secrétariat et non par le médecin lui-même !

Questions posées au médecin, quelques chiffres :

Nombre des personnels pour la Tarn reçus en présentiel : 14

Nombre de contacts ou d'appels : 37

1 pour Maladie Professionnelle

1 fiche visite pour un appareillage auditif

7 aménagements de postes

1 reprise d'activité

1 inaptitude

**Ce bilan révèle la situation catastrophique de la médecine de prévention dans notre ministère et dans notre académie alors que la situation de santé des personnels se dégrade et que les besoins sont immenses. Nous avons peu d'éléments, les collègues ne se saisissent que rarement du médecin du travail par méconnaissance ou résignation face à la pénurie de médecins dans l'Éducation Nationale.**

#### **Référente égalité femmes-hommes :**

Nous sommes informés que Mme Mastain, RH de proximité est positionnée sur ce poste.

#### **Questions diverses :**

##### **Décharges de directeurs :**

Au cours de la période qui a précédé les vacances de février, dans le cadre de la crise sanitaire et du manque de personnel, **les directeurs se sont retrouvés à ne pas pouvoir assurer le travail de direction** pour les raisons suivantes:

- les jours de décharges pour les directions de 1 à 3 classes ont été "reportés" faute de remplaçants;
- les directeurs des écoles de plus de 3 classes ont décidé de s'asseoir sur leur journée de décharge faute du remplacement du collègue qui assurait cette décharge (et pour faire en sorte que la classe ne soit pas suspendue).

**Pouvez-vous nous dire le nombre de décharges qui n'ont pas été assurées durant cette période ? Les directeurs concernés seront-ils prévenus du rattrapage de ces journées ?**

Réponse de la DASEN : sur le nombre de situations on n'a pas pu suivre, mais on a prévu de bien donner ces jours, et on a commencé dans certaines circonscriptions, les secrétariats contacteront les directeurs à ce sujet.

La secrétaire générale ajoute qu'un allègement du plan de formation « constellations » est en réduction de 4 à 2 pour dégager du remplacement et d'assurer les décharges de directeurs.

**Aussi n'hésitez pas à nous contacter à ce sujet, si vous n'avez de nouvelles concernant le rattrapage de vos journées de décharge non assurées !**

#### **Expérimentation Andjaro :**

Le CTSD du 14 décembre, par la voix des représentants du personnel, a demandé la saisine du CHSCT D pour étudier l'incidence de l'expérimentation « Andjaro » sur les personnels. Pourquoi le CHSCT D n'a-t-il pas été saisi de cette demande ?

La secrétaire générale précise qu'Andjaro n'a pas démarré, on peut le fixer à l'ordre du jour du prochain CHSCT, cela démarre aujourd'hui même, la bascule des données se fait en ce moment même, la semaine dernière une formation des personnels a été faite.

**La FNEC FP-FO réfléchit avec les autres membres représentants du personnel à la forme que pourrait prendre le groupe de travail sur les effets de la mise en place de l'expérimentation « Andjaro » sur les personnels concernés. N'hésitez pas à nous interpeller si nécessaire sur cette question qui risque d'impacter durablement la gestion des personnels remplaçants et le travail des secrétaires de circonscription.**

Mme la DASEN indique que les secrétaires de circonscription gardent la main sur les remplacements : **« Andjaro n'est pas un outil stalinien »**

### **Enquête baromètre du bien être des personnels de l'Education Nationale :**

Certains de nos collègues ont été destinataires d'une enquête « baromètre du bien être des personnels de l'Éducation Nationale » en partenariat avec la DEPP (Direction de la prospective et de la performance et des chercheurs) à compléter entre le 7 et le 18 mars. Quel est l'objectif de cette enquête et pourquoi le CHSCT-D n'a-t-il pas été informé ?

En fait, il s'avère que deux enquêtes ont été lancées, une par le rectorat comme outil à destination des RH, une par le ministère dans le cadre du bien-être au travail.

Ces enquêtes ciblent une partie des personnels enseignants et ne s'adressent pas à tout le monde.

Pour la FNEC FP-FO, cela rentre dans le dispositif RH de proximité et de la terminologie de circonstance appelé **Qualité de Vie au Travail** (QVT) qui vise à amener l'accompagnement des personnels par les RH en lieu et place d'une médecine du travail plus à même de répondre aux difficultés rencontrées sur le terrain !

**Bilan pour la FNEC FP-FO : les conditions de travail et la santé des personnels sont fortement impactés par les moyens mis à disposition de l'ensemble des personnels pour accomplir leurs missions. Qu'il s'agisse des enseignants, des personnels administratifs, des personnels de vie scolaire, des personnels infirmiers, des assistants sociaux, des personnels de direction, des médecins de prévention, nous sommes tous soumis à une pression liée à la situation de pénurie créée par une politique d'économies budgétaires. Il est donc urgent de répondre aux revendications que les personnels portent et pour lesquelles ils se sont mobilisés massivement le 13 janvier dernier. Ce n'est donc pas parce qu'il n'y a pas de solutions qu'il n'y a pas de problème mais plutôt parce que l'on refuse de trouver des solutions que les problèmes s'approfondissent un peu plus chaque jour !**

**Faites donc remonter vos revendications à vos syndicats Force Ouvrière !**

**Nous les portons à tous les niveaux.**